

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**DOŽIVLJAJ NESIGURNOSTI POSLA KOD ZAPOSLENIH OSOBA
RAZLIČITIH DEMOGRAFSKIH I RADNIH KARAKTERISTIKA**

Maja Oljača

Mentorica: Doc. dr. Darja Maslić Seršić

Zagreb, 2007.

SADRŽAJ

SADRŽAJ	2
SAŽETAK	3
UVOD	4
Objektivna i subjektivna nesigurnost posla	5
Mjerenje doživljaja nesigurnosti posla	7
Uzročni faktori doživljaja nesigurnosti posla	9
Posljedice doživljaja nesigurnosti posla	11
PROBLEM I HIPOTEZE	13
METODA	13
Postupak	13
Sudionici	14
Instrumenti	15
REZULTATI	16
Deskriptivna analiza varijable nesigurnosti posla.....	16
Povezanost između ispitivanih varijabli	18
RASPRAVA	23
Metodološki nedostaci i prijedlozi za buduća istraživanja	26
ZAKLJUČAK	27
LITERATURA	28

SAŽETAK

Cilj istraživanja bio je opisati koncept nesigurnosti posla i provjeriti doprinos nekih socio-demografskih i radnih karakteristika na doživljaj nesigurnosti posla. Nesigurnost posla operacionalizirana je kao osjećaj brige oko budućnosti zaposlenja, a za njeno mjerenje korištena je globalna skala od 5 čestica razvijena u istraživanju Sverkea i suradnika (2004). Pouzdanost unutrašnje konzistencije ove skale u našem istraživanju iznosi 0,91. Faktorskom analizom je ustanovljeno da su odgovori na svih pet pitanja indikatori jedne dimenzije te smo stoga kao mjeru nesigurnosti posla uzeli aritmetičku sredinu odgovora na svih pet pitanja pri čemu veći rezultat ukazuje na veći doživljaj nesigurnosti posla. Istraživanje je provedeno putem Interneta na prigodnom uzorku od 620 ispitanika koji su dobrovoljno pristupali upitniku. Upitnik je bio objavljen na web portalu MojPosao. Dobiveni rezultati pokazuju da su dob i stupanj obrazovanja relevantne socio-demografske varijable, ali objašnjavaju samo 2.2% varijance nesigurnosti posla. Spol i obiteljska odgovornost se nisu pokazale značajnim prediktorima. Ispitane radne karakteristike (vrsta radnog ugovora, položaj u organizacijskoj hijerarhiji i broj zaposlenih u organizaciji) su se sve pokazale značajnim prediktorima i zajedno sa socio-demografskim varijablama objašnjavaju 8.1% varijance nesigurnosti posla. Da bismo bolje objasnili koncept nesigurnosti posla potrebno je provesti istraživanje na reprezentativnom uzorku zaposlenih osoba i dodatno istražiti prediktore nesigurnosti posla.

Ključne riječi: nesigurnost posla, vrsta radnog ugovora, položaj u organizacijskoj hijerarhiji, broj zaposlenih u organizaciji.

UVOD

Zaposlenje je važan izvor materijalnog i osobnog zadovoljstva u suvremenom svijetu. Omogućava nam određenu razinu ekonomskog standarda te utječe na stvaranje socijalnog identiteta. Istraživanja su pokazala da zaposlenje, osim ekonomske vrijednosti, ima i psihološku vrijednost, odnosno omogućava ljudima da si organiziraju vrijeme, osigurava socijalne kontakte, određuje status i identitet, sudjelovanje u društvenim događanjima, itd.

Od kraja 70-ih godina prošlog stoljeća do danas ekonomska recesija, industrijsko restrukturiranje, uvođenje novih tehnologija te pojačana globalizacija tržišta i gospodarstva značajno su utjecali na promjene u radu i zaposlenosti (Howard, 1995; prema Sverke i Hellgren, 2002). Tvrtke u industrijaliziranim zemljama suočile su se s restrukturiranjem i masovnim otpuštanjima radnika kako bi smanjile troškove rada, povećale tržišnu kompetentnost, osigurale veću fleksibilnost i što bolje se prilagodile novim uvjetima. Uslijed tih novih uvjeta na tržištu rada milijuni radnika promijenili su radna mjesta ili su zaposleni na osnovu ugovora s drukčijim radnim uvjetima u odnosu na prijašnje (na pola radnog vremena, privremeno i sl.) ili su ostali bez posla. Kod velikog broja radnika koji su ostali zaposleni te su promjene dovele do pojačanog osjećaja nesigurnosti vezanog uz opstanak njihovih radnih mjesta (Hartley, Jacobson, Klandermans i van Vuuren, 1991).

Tvrtke u Hrvatskoj također se nastoje prilagoditi novim uvjetima na globalnom tržištu što uključuje zapošljavanje jeftinije radne snage, uvođenje novih tehnologija, restrukturiranje i slično. Osim toga, u posljednjih 15-tak godina naše gospodarstvo prelazi s planske na tržišnu privredu kao i pretvorbu vlasničke strukture u velikom broju organizacija. Osim organizacijskih promjena, velik dio promjena počeo se događati u tretmanu radne snage što uključuje zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, konkurenciju u traženju posla, ali i na samom poslu. Iz svega navedenog možemo vidjeti da je u tijeku segmentacija tržišta rada koje će se vjerojatno podijeliti na stalno zaposlene, zaposlene na određeno, zaposlene sa skraćenim radnim vremenom i još neke nepotpuno definirane skupine (Marušić, 2001). Također, u našoj državi aktualan je trend zapošljavanja preko agencija za privremeno zapošljavanje. Raniji trendovi zapošljavanja bili su temeljeni na stalnom zaposlenju s punim radnim vremenom.

Možemo reći da je jedna od najznačajnijih posljedica navedenih promjena vezanih uz tržište rada u Hrvatskoj i 308 738 nezaposlenih, tj. 17.9 % u 2005 godini (Statistički ljetopis, 2005). No, uz nezaposlenost, veliki problem postao je i sveprisutniji osjećaj tjeskobe i nesigurnosti kod zaposlenih. Naime, navedene promjene mogu utjecati na jače izraženu nesigurnost posla kod zaposlenih, a istraživanja su pokazala da percepcija nesigurnosti posla predstavlja stresor koji može imati negativan utjecaj na stavove o radu (Hellgren, Sverke i Isaksson, 1999; Hartley i sur, 1991; Rossenblat, Talmud i Ruvio, 1999; Sverke i Hellgren, 2002; Sverke, Hellgren i Näswall, 2002).

U Hrvatskoj je do sad provedeno samo jedno istraživanje o doživljaju nesigurnosti posla i to u sklopu diplomskog rada (Lastrić, 2002). Istraživanje je provedeno na radnicima jedne tvrtke te je korištena skala Mauna i sur. (2001, prema Lastrić, 2002) koja sadrži 4 čestice. Pouzdanost skale u njegovom istraživanju iznosi 0,66. Dobiveni rezultati pokazuju da je doživljaj nesigurnosti posla intenzivniji kod zaposlenih na određeno vrijeme i onih s nižim stupnjem stručne spreme. Također, dobivena je negativna povezanost između zadovoljstva poslom i doživljaja nesigurnosti te pozitivna povezanost sa normativnom i instrumentalnom komponentom organizacijske odanosti. Kako u nas još uvijek nema sustavnih istraživanja koja se bave nesigurnošću posla učinilo nam se zanimljivim ispitati kako se radnici različitih socio-demografskih i radnih karakteristika razlikuju u percepciji nesigurnosti posla.

Objektivna i subjektivna nesigurnost posla

Razlikujemo dvije općenite vrste nesigurnosti posla: subjektivnu i objektivnu. Subjektivne definicije nesigurnosti posla temelje se na pojedinačnoj percepciji radne situacije. Prema njima doživljaj nesigurnosti posla se javlja kada pojedinac neke pokazatelje iz objektivne realnosti percipira kao ugrožavajuće (prijetee) za nastavak posla. Doživljeni intenzitet nesigurnosti posla može se razlikovati među pojedincima čak i kada su oni objektivno izloženi jednakoj situaciji. Načelno možemo reći da nesigurnost posla predstavlja neusklađenost između razine sigurnosti koju pojedinac ima na trenutnom poslu i one koju bi htio imati (Sverke i Hellgren, 2002; Sverke i sur, 2002), odnosno predstavlja stresor sa negativnim posljedicama za dobrobit pojedinaca i radnu motivaciju.

Objektivne definicije bazirane su na pretpostavci da se doživljaj nesigurnosti posla pojavljuje kao kontekstualni fenomen neovisan o pojedinačnom iskustvu i

interpretaciji situacije. Tako je na primjer Pearce (1998, prema Sverke i sur, 2004) definirao ugovor na određeno kao objektivni tip nesigurnosti posla. Drugi autori (Büssing, 1999; prema Sverke i sur, 2004) su označili cijele organizacije ili neka radna mjesta kao više nesigurna. Neki od istraživača (Gallie i sur, 1998, prema Sverke i sur, 2004) temelje svoje objektivne definicije na broju nezaposlenih u zajednici te pretpostavljaju da s porastom nezaposlenosti raste i generalni doživljaj nesigurnosti posla. Osnovna pretpostavka objektivnih definicija nesigurnosti posla je da pojedinci koji su zaposleni na određeno, rade u organizacijama koje su procijenjene kao nesigurne, intenzivnije doživljavaju nesigurnost posla nego pojedinci koji imaju sigurnije, tj. stalno zaposlenje ili rade za organizaciju koja je procijenjena kao sigurna.

De Witte i sur. (1999) sugeriraju da se nesigurnost posla treba promatrati kao subjektivno iskustvo nastalo iz pojedinčeve evaluacije i interpretacije trenutnog stanja u organizaciji čime se uzima u obzir da različiti pojedinci u objektivno istoj situaciji mogu različito percipirati sigurnost svog posla. Sukladno tome i mi smo u našem istraživanju nesigurnost posla definirali kao subjektivni fenomen, tj. kao stah ili brigu koja je vezana uz percipiranu vjerojatnost gubitka posla.

Gore navedene definicije pretpostavljaju da koncept doživljaja nesigurnosti posla sadrži strah ili brigu oko gubitka posla koja predstavlja jednu od dvije dimenzije nesigurnosti posla (Borg & Elizur, 1992, Jacobson, 1991; prema Sverke i sur, 2004). Briga ili strah oko budućnosti zaposlenja je osjećaj i označava afektivnu dimenziju nesigurnosti posla. Druga dimenzija se odnosi na percipiranu vjerojatnost da će se prijetnja ostvariti tj. da će osoba stvarno izgubiti posao. Ta dimenzija se označava kao kognitivna dimenzija. Interakcijom afektivne i kognitivne dimenzije stvara se percepcija, tj. doživljaj nesigurnosti posla koji je kombinacija straha ili brige oko gubitka posla i percipirane vjerojatnosti da će se taj događaj stvarno dogoditi. Afektivna dimenzija je važna jer nam daje informaciju o tome kako se pojedinac osjeća vezano uz potencijalni gubitak posla. Prema Borgu i Elizuru (1992, prema Sverke i sur, 2004) obje dimenzije su potrebne kako bi se dobila realna slika o zaposlenikovom doživljaju nesigurnosti posla.

Već smo ranije napomenuli da nesigurnost posla predstavlja stresor koji možemo opisati kroz model Katza i Kahna (1978, prema Sverke i sur, 2004). Oni promatraju stres kao proces koji nastaje interakcijom pojedinca i okoline. Prema ovom

modelu stres nastaje tako da pojedinac stvara subjektivnu koncepciju objektivne stvarnosti i ta subjektivna koncepcija predstavlja „trigger“ za stresnu reakciju koja na kraju rezultira narušavanjem psihičkog i fizičkog zdravlja. Prema ovom modelu na proces nastanka stresa i stresne reakcije utječu individualne karakteristike i okolina. Katz i Kahn pretpostavljaju varijacije među pojedincima u evaluaciji situacije i njihovim trenutnim reakcijama na situaciju. Takve varijacije nastaju jer evaluacija i interpretacija situacije djelomično ovise o individualnim karakteristikama poput spola, dobi i osobina ličnosti kao što djelomično ovise i o socijalnim odnosima između pojedinca i njemu važnih ljudi te grupa u njegovom okruženju. Kao što možemo vidjeti iz ovog modela, individualne karakteristike i zahtjevi okoline zajedno utječu na doživljaj sigurnosti posla kod pojedinca, a u našem istraživanju smo htjeli vidjeti koje su to individualne i okolinske karakteristike koje su povezane s pojavom i održavanjem doživljaja nesigurnosti posla.

Mjerenje doživljaja nesigurnosti posla

Nesigurnost posla se može opisati kao unidimenzionalna ili multidimenzionalna. Različiti opisi dimenzionalnosti konstrukta su doveli do razvoja različitih mjera. Ovdje ćemo opisati neke od mjera koje su razvijene za različite definicije i operacionalizacije nesigurnosti posla. Poseban naglasak ćemo staviti na mjeru doživljaja nesigurnosti posla korištenu u ovom istraživanju. U našem istraživanju doživljaj nesigurnosti posla je operacionaliziran kao jednodimenzionalan i odnosi se na osjećaj brige oko budućnosti zaposlenja.

U početku se nesigurnost posla mjerila inverzno, tj. kao sigurnost posla i bila je uključena u upitnike koji su mjerili zadovoljstvo poslom i organizacijsku klimu (Hackman i Oldham, 1975, prema Sverke i sur, 2004). U tim upitnicima ispitanici su procjenjivali svoje zadovoljstvo različitim aspektima posla među kojima je bila i sigurnost posla. Sigurnost posla je predstavljala jedan od radnih motiva i nije joj pridavana prevelika pažnja u teoretskim diskusijama.

Jedna od prvih studija koja se bavi nesigurnošću posla kao važnog faktora zaposlenja je studija Caplana i suradnika (1975, prema Sverke i sur, 2004). Za razliku od prethodnih istraživanja koja su mjerila sigurnost posla kao jedan od radnih motiva, u njihovom istraživanju je prvi put mjerena nesigurnost posla konceptualizirana kao

stresor. Također, nesigurnost posla je mjerena s više čestica za razliku od prethodnih studija koje su obično koristile samo jednu česticu.

Međutim, tek sa studijom Greenhalgha i Rosenblatta (1984) nesigurnost posla je postala središte sistematičnih istraživanja te su razvijene mjere s jačom teoretskom podlogom.

Globalne mjere

Globalnim (jednodimenzionalnim) skalama procjenjuje se ukupni tj. globalni stupanj zabrinutosti oko budućnosti zaposlenja. Obično su fokusirane na percipiranu vjerojatnost gubitka posla, tj. kognitivnu dimenziju ili na strah od gubitka posla, tj. afektivnu dimenziju. Neke od globalnih mjera nesigurnosti posla koriste samo jednu česticu kao na primjer one kojima se procjenjuje vjerojatnost gubitka posla (pr. Kolika je vjerojatnost da ćete u bližoj budućnosti ostati bez posla?, Mohr, 2000; prema Sverke i sur, 2004) dok neke druge globalne mjere poput naše koriste više čestica za ispitivanje nesigurnosti posla (pr. Pomisao na dobivanje otkaza me zaista plaši., Johnson i sur, 1984, prema Sverke i sur, 2004). Meta analize su pokazale da se mjerama s jednom česticom podcjenjuje povezanost nesigurnosti posla i nekih drugi varijabli (Sverke i sur, 2002). Također, skale sa više čestica tradicionalno su poznate kao pouzdanije za one koncepte koje nije moguće objektivno mjeriti.

Mauno i suradnici (2001, prema Sverke i sur, 2004) su u svojoj studiji usporedili globalne i multidimenzionalne skale. Globalne skale koje mjere strah od gubitka posla su se pokazale stabilnima tijekom vremena u faktorskoj strukturi, pouzdanosti i konstruktnoj valjanosti. To znači da globalne skale možemo koristiti za procjenu doživljaja nesigurnosti posla. U drugoj studiji koja uspoređuje globalne i multidimenzionalne skale (Reisel i Banai, 2002, prema Sverke i sur, 2004) pokazalo se da globalne mjere objašnjavaju više varijance nego multidimenzionalne skale u posljedicama nesigurnosti posla poput odanosti organizaciji.

Većina autora se u svojim istraživanjima oslanja na globalne skale jer su to jednostavne i jednoznačne mjere koje se ne preklapaju s drugim karakteristikama posla i organizacijskim mjerama (Mauno i sur, 2001, prema Sverke i sur, 2004).

Višedimenzionalne mjere

Višedimenzionalne skale su razvijene za mjerenje doživljaja prijetnje prema različitim segmentima posla. Jednu od najpopularnijih multidimenzionalnih skala razvili su Ashford i suradnici (1989). Sastoji se od 57 čestica i mjeri pet dimenzija identificiranih u definiciji nesigurnosti posla koju su predložili Greenhalgh i Rosenblatt (1984), a to su: (1) jačina prijetnje koja se odnosi na gubitak posla, (2) važnost posla, (3) jačina prijetnje koja se odnosi na pojedne segmente posla, (4) važnost pojednih segmenata posla i (5) osjećaj nemoći u suočavanju s tim prijetnjama. Tih pet dimenzija je iskorišteno da bi se dobila što šira slika o doživljaju nesigurnosti posla.

Neke druge multidimenzionalne skale fokusiraju se samo na prijetnju vezanu uz gubitak posla i ne uzimaju u obzir osjećaj nemoći u nošenju s tom prijetnjom. Također, postoje i skale koje razlikuju kvalitativnu i kvantitativnu dimenziju nesigurnosti posla. Kvantitativna dimenzija nesigurnost posla odnosi se na percepciju prijetnje vezanu uz gubitak posla dok se kvalitativna dimenzija nesigurnosti odnosi na percepciju prijetnje za pojedine segmente posla.

Višedimenzionalni pristup prikladniji je u istraživanjima čiji je primarni cilj objašnjenje samog konstrukta i u tom slučaju ima veću prednost u odnosu na globalni pristup.

Uzročni faktori doživljaja nesigurnosti posla

Nakon definicije nesigurnosti posla kao subjektivnog iskustva postavlja se pitanje zašto su neki pojedinci skloniji doživljavati nesigurnost posla, tj. koji su to faktori koji utječu na pojavu ili pojačanje doživljaja nesigurnosti posla. Razmatrajući faktore koji bi mogli utjecati na nesigurnost posla možemo razlikovati faktore vezane uz pojedinca (dob, spol, obrazovanje, obiteljska odgovornost i karakteristike ličnosti) te faktore vezane uz okolinu (vrsta ugovora u organizaciji, pozicija u hijerarhiji, članstvo u sindikalnim udruženjima i sl). Ukratko ćemo opisati rezultate dosadašnjih istraživanja vezanih uz te faktore, a kasnije ćemo s njima usporediti i naše podatke.

Što se tiče dobi, neka istraživanja su potvrdila pozitivnu povezanost s percepcijom nesigurnosti posla (Van Vuuren i sur. 1991, prema Sverke i sur. 2004), tj. stariji ispitanici su nesigurnost posla doživljavali intenzivnijom od mlađih. Istraživači to objašnjavaju time da dob utječe na procjenu alternativa na tržištu rada. Naime, mlađe

osobe obično imaju više alternativa jer organizacije vrednuju mladost i kompetentnost dok stariji mogu osjećati da imaju manje izbora stoga je kod njih potencijalni gubitak posla ozbiljniji i percipirana prijetnja je veća. Također, moguće je da stariji više doživljavaju nesigurnost posla zbog novih tehnologija kojima se teže prilagođavaju u odnosu na mlade, sve bržeg tempa rada te potrebe za stalnim učenjem na poslu.

Vezano uz spol, neki od istraživača su utvrdili da postoje razlike između muškaraca i žena u doživljaju nesigurnosti posla (Naswall, 2001; Kinnunen i sur. 1999; Rosenblatt, Talmud i Ruvio, 1999; prema Sverke i sur, 2004). Muškarci nesigurnost posla percipiraju intenzivnijom u odnosu na žene. Taj rezultat se objašnjava njihovom tradicionalnom ulogom hranitelja obitelji. Naime, gubitak posla kod muškarca značio bi da on više ne može obavljati svoju primarnu ulogu te je stoga kod njih percipirani rizik gubitka posla veći.

Istraživanja u kojima je ispitivana veza između doživljaja nesigurnosti posla i obiteljske odgovornosti pokazala su da je osjećaj nesigurnosti posla najintenzivniji kod samohranih roditelja i samaca. Lim (1996, prema Sverke i sur, 2004) tvrdi da oni koji žive s partnerom nisu toliko ovisni o svojim primanjima, a imaju i nešto što je jako važno u borbi protiv osjećaja nesigurnosti, a to je socijalna podrška od strane partnera.

Radni status i stupanj obrazovanja su dvije povezane varijable. Prethodna istraživanja pokazuju da zaposlenici na nižem položaju u hijerarhiji percipiraju posao nesigurnijim (Kinnunen i sur, 1999) jer više ovise o svom dohotku, odnosno imaju lošije materijalne i nematerijalne uvjete za suočavanje sa gubitkom posla. Slični rezultati se dobivaju i za stupanj obrazovanja koji utječe na to koliko osoba ima izbora na tržištu rada. Oni s nižim stupnjem obrazovanja obično imaju puno manje izbora jer nemaju dovoljno vještina i znanja stoga percipiraju posao nesigurnijim i više se brinu oko mogućeg gubitka posla. Osim toga, ovi rezultati djelomično su pod utjecajem trenutnog stanja na tržištu rada. Naime, već smo spomenuli da organizacije prolaze kroz proces restrukturiranja, uvođenja novih tehnologija te pojačane globalizacije zbog čega su se, među ostalim, suočile i masovnim otpuštanjima radnika. Zaposelnici koji su na nižem stupnju u hijerarhiji organizacije i koji su nižeg obrazovanja percipiraju da je kod njih rizik gubitka posla veći u odnosu na one koji su na višem položaju i imaju veći stupanj obrazovanja.

Već smo prethodno spomenuli da organizacije sve češće zapošljavaju radnike na privremeno i određeno vrijeme čime povećavaju fleksibilnost koja im omogućuje tržišno natjecanje. Prethodna istraživanja pokazuju da radnici zaposleni na određeno vrijeme percipiraju posao nesigurnijim u odnosu na one zaposlene na neodređeno vrijeme (Näswall & De Witte, 2003). Naime, radnici zaposleni na određeno vrijeme stalno doživljavaju neizvjesnost vezanu uz nastavka svog rada, a upravo je ta neizvjesnost ključna u nastanku osjećaja nesigurnosti posla. Osim tog subjektivnog doživljaja nesigurnosti posla, neki od autora definiraju ugovor na određeno vrijeme kao objektivni tip nesigurnosti posla.

Važan faktor koji pomaže u smanjenju doživljaja nesigurnosti i nemoći je socijalna potpora koja ima pozitivan utjecaj na zdravlje i stavove prema poslu. Sindikalna udruženja su važan dio socijalne podrške (Hellgren & Sverke, 2001).

Osobine ličnosti su također važne u percepciji nesigurnosti posla jer utječu na strategije suočavanja, procjenu radne situacije kao i na samoprocjenu dobrobiti (Lazarus & Folkman, 2004). Najčešće ispitivane osobine ličnosti koje se povezuju s nesigurnošću posla su lokus kontrole, samoeфикаsnost te sklonost pozitivnom ili negativnom afektu. Rezultati dosadašnjih istraživanja su pokazali da pojedinci s unutarnjim lokusom kontrole imaju osjećaj kontrole nad situacijom, stres percipiraju manjim i usmjerni su na rješavanje problema te stoga nesigurnost posla doživljavaju manje intenzivnom (Van Vuuren, 1991, prema Sverke i sur, 2004). Samoeфикаsnost utječe na način nošenja sa stresnom situacijom (Judge i sur, 1999, prema Sverke i sur, 2004). Pojedinci sa visokom razinom samoeфикаsnosti percipiraju da su sposobni suočiti se sa stresnom situacijom te nastoje pozitivno evaluirati situaciju i pronaći načine za suočavanje s tom situacijom čime smanjuju svoj doživljaj nesigurnosti posla. Što se tiče sklonosti pozitivnom ili negativnom afektu, pokazalo se da postoji pozitivna korelacija između suočavanja sa stresnim situacijama na poslu i sklonosti pozitivnom afektu (Bowman i Stern, 1995, prema Sverke i sur, 2004).

Posljedice doživljaja nesigurnosti posla

Već smo prije spomenuli da je posao važan faktor u životu pojedinca koji omogućuje zadovoljavanje ekonomskih i socijalnih potreba, pridonosi osobnom razvoju pojedinca i izvor je prihoda. Percipirana prijetnja gubitka posla podrazumijeva neispunjavanje nekih temeljnih ljudskih potreba kao i gubitak financijskih i socijalnih

resursa (De Witte, 1999). Taj subjektivni doživljaj vjerojatno ima jak psihološki učinak na ukupnu dobrobit pojedinca. Neka istraživanja su pokazala da nesigurnost posla može imati jednako loše posljedice za pojedinca kao i gubitak posla. To je u skladu sa postavkama teorije stresa Lazarusa & Folkmana (2004) prema kojoj neizvjesnost događaja može biti jači izvor stresa od samog događaja. Kod nesigurnosti posla neizvjesnost događaja se odnosi na neizvjesnost zadržavanja posla. Sukladno tome, nesigurnost posla može biti jednak ili čak i jači izvor stresa od samog gubitka posla. Prema teoretskom gledištu negativne posljedice nesigurnosti posla se mogu objasniti pomoću nepredvidivosti situacije. Pojedinaac ne zna hoće li se prijetnja oko gubitka posla ostvariti te kako se suprostaviti ili spriječiti taj događaj. Zbog nepredvidivosti situacije pojedincima je vrlo teško naći efikasne strategije za nošenje sa stresom.

Doživljaj nesigurnosti posla, kao i drugi stresori, ima negativne posljedice na fizičko i psihičko zdravlje te se pretpostavlja da smanjuje ukupnu dobrobit pojedinca. Psihičko zdravlje se odnosi na to kako se pojedinac osjeća i uključuje dobru sliku o sebi, pozitivnu evaluaciju svog stanja te odsutnost simptoma poput brige i beznadnosti dok se fizičko zdravlje odnosi na odsutnost simptoma poput glavobolje, umora, napetosti mišića i sl. Meta-analize (Sverke i sur, 2002) su pokazale da postoji visoka negativna veza između doživljaja nesigurnosti posla i psihičkog zdravlja te umjerena negativna veza između doživljaja nesigurnosti posla i fizičkog zdravlja.

Osim na ukupnu dobrobit pojedinca, nesigurnost posla ima za posljedice i promjene u stavovima prema radu i ponašanju pojedinca u odnosu na organizaciju. Istraživanja su pokazala da postoji jaka negativna povezanost između nesigurnosti posla i zadovoljstva poslom, tj. zaposlenici koji su intenzivnije doživljavali nesigurnost posla bili su manje zadovoljni poslom (Ashford, Lee i Bobko, 1989). Prethodno spomenuta meta-analiza Sverkea i suradnika (2002) pokazala je da postoji umjerena negativna povezanost između odanosti organizaciji i doživljaja nesigurnosti posla. Što se tiče radnog učinka, nije bilo povezanosti s nesigurnošću posla. Iz ovog kratkog opisa vidljivo je da doživljaj nesigurnosti posla ima negativne posljedice kako za pojedinca tako i za organizaciju.

PROBLEM I HIPOTEZE

Problem: ispitati doprinos nekih socio-demografskih (dob, spol, obrazovni status, obiteljska odgovornost) i radnih karakteristika (položaj u organizacijskoj hijerarhiji, vrsta radnog ugovora, broj zaposlenih u organizaciji) doživljaju nesigurnosti posla.

Naše pretpostavke koje se temelje na prethodnim istraživanjima izloženim u uvodu su sljedeće:

Vezano uz socio-demografske karakteristike, očekujemo da će stariji ispitanici, muškarci, ispitanici s većom obiteljskom odgovornošću te oni nižeg stupnja obrazovanja nesigurnost posla doživljavati intenzivnijom.

Što se tiče radnih karakteristika, očekujemo da će ispitanici nižeg položaja u organizacijskoj hijerarhiji te ispitanici zaposleni bez ugovora, honorarno, preko agencije za privremeno zapošljavanje ili na određeno vrijeme nesigurnost posla percipirati intenzivnijom. Također, očekujemo da će zaposlenici koji rade u manjim organizacijama nesigurnost posla percipirati intenzivnijom. Naime, gospodarske i organizacijske promjene u Hrvatskoj imaju puno veći utjecaj na male tvrtke nego na velike. Male tvrtke se teže prilagođavaju na navedene promjene što uzrokuje njihov teži opstanak na tržištu. Velike tvrtke imaju kolektivne ugovore, različite pravilnike i sindikalna udruženja zbog kojih se zaposlenici osjećaju zaštićenima i sigurnima.

METODA

Postupak

Istraživanje je provedeno putem Interneta. Razvijen je online upitnik uz pomoć web portala MojPosao. Od sredine srpnja do kraja kolovoza upitnik je bio dostupan putem banneri (grafičkih oglasa) postavljenih na web portalu MojPosao kojima su posjetitelji web portala pozivani da sudjeluju u istraživanju. Istraživanju je pristupilo 620 osoba.

Uputa za sudionike je bila sljedeća: Cilj ovog istraživanja je saznati što mislite o svom poslu i organizaciji u kojoj radite. Molimo Vas da savjesno odgovorite na sva pitanja. Istraživanje je potpuno anonimno. Molimo Vas da stoga budete potpuno iskreni

jer jedino tako ovo istraživanje ima smisla. Molimo pokušajte odgovoriti na sva pitanja i popunite upitnik jedino ako ste zaposleni. Zahvaljujemo Vam na suradnji.

Sudionici

Tablica 1

Struktura uzorka prema socio-demografskim karakteristikama(N=620)

		frekvencije	%
SPOL	Muškarci	185	29,8%
	Žene	435	70,2%
OBRAZOVANJE	osnovna škola	0	0,0%
	strukovna škola	30	4,8%
	srednja škola	187	30,2%
	viša škola	101	16,3%
	fakultet, akademija	276	44,5%
	poslijediplomski studij	26	4,2%
BRAČNI STATUS	oženjen/udana	274	44,2%
	neoženjen/neudana	310	50%
	rastavljen/a	32	5,2%
	udovac/ica	4	0,6%
DJECA	ima	233	37,6%
	nema	387	62,4%

Kao što je vidljivo u tablici 1 uzorak je prigodan i obuhvaća ispitanike različitog spola, stupnja obrazovanja i obiteljskog statusa. Dob ispitanika se kreće od 19 do 60 godina s tim da je prosječna dob 32,29 godine (SD=7,407). Distribucija dobi je pomaknuta prema manjim vrijednostima što znači da u uzorku imamo puno više mlađih ispitanika. U uzorku prevladavaju žene (70,2%) i osobe visoke stručne spreme (44,5 %) što je bilo i očekivano s obzirom na to da je istraživanje provedeno putem web portala MojPosao. Polovica uzorka je neoženjena/neudana (50 %), a nešto manje (44,2 %) osoba je oženjeno/udano.

Tablica 2
Struktura uzorka prema radnim karakteristikama(N=620)

		frekvencije	%
VRSTA RADNOG UGOVORA	ugovor na neodređeno vrijeme	459	74,0%
	ugovor na određeno vrijeme	140	22,6%
	honorarni ugovor	12	1,9%
	ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje	1	0,2%
	bez ugovora, neprijavljeni rad	8	1,3%
POZICIJA U ORGANIZACIJSKOJ HIJERARHIJI	najniža razina	311	50,2%
	niža rukovodeća	145	23,4%
	srednja rukovodeća	127	20,5%
	visoka rukovodeća	37	6,0%
BROJ ZAPOSLENIH U ORGANIZACIJI	<10	132	21,3%
	10-50	156	25,2%
	51-200	130	21,0%
	201-500	69	11,1%
	>500	133	21,5%

U tablici 2 vidimo strukturu uzorka prema nekim radnim karakteristikama. Što se tiče radnog ugovora najveći broj ispitanika je zaposlen na neodređeno (74%), a najmanji broj radi preko agencije za privremeno zapošljavanje (0,2%) ili radi neprijavljeno (1,3%). U uzorku prevladavaju ispitanici koji su na najnižoj razini u hijerarhiji organizacije (50,2%) dok onih na nižim i srednjim rukovodećim pozicijama ima podjednak broj. Vezano uz veličinu organizacije, broj ispitanika je u svim kategorijama podjednak osim u kategoriji od 201-500 radnika koja je najmanje zastupljena (11,1%).

Instrumenti

U svrhu ispitivanja percepcije nesigurnosti posla i njene povezanosti sa socio-demografskim i radnim karakteristikama konstruirali smo upitnik koji se sastoji od dva dijela. Prvi dio čini skala nesigurnosti posla koja sadrži 5 čestica, a drugi dio se odnosi na socio-demografske i radne karakteristike.

Skala nesigurnosti posla

Skala nesigurnosti posla sastoji se od 5 čestica na koje se odgovara na skali Likertovog tipa sa pet stupnjeva od 1 (izrazito se ne slažem) do 5 (izrazito se slažem). Skala je preuzeta iz istraživanja Sverkea, Hellgrena, Näswalla, Chirumbola, De Wittea i Goslinga (2004), a nesigurnost posla je operacionalizirana kao osjećaj brige oko budućnosti zaposlenja.

Pouzdanost unutrašnje konzistencije ove skale iznosi $\alpha=0,91$ što je zadovoljavajuće za ovo istraživanje. U originalnom istraživanju na četiri uzorka pouzdanost se kreće od 0,76 do 0,90.

Faktorskom analizom je ustanovljeno da su odgovori na svih pet pitanja indikatori jedne dimenzije te objašnjavaju ukupno 73,8% varijance nesigurnosti posla. Stoga smo u daljnjem postupku kao mjeru nesigurnosti posla uzeli aritmetičku sredinu odgovora na tih pet pitanja. Veći rezultat ukazuje na veći doživljaj nesigurnosti posla.

Sociodemografske i radne varijable

Socio-demografske varijable mjerene su uobičajenim česticama, a to su bile: dob, spol, bračni status, broj djece i stupanj obrazovanja. Kombinacijom podataka o bračnom statusu i broju djece izveli smo mjeru obiteljske odgovornosti pri čemu su vrijednosti te nove varijable bile definirane na sljedeći način: 1 – nema partnera, nema djecu; 2 – ima partnera, nema djecu; 3 – ima partnera, ima djecu; 4 – nema partnera, ima djecu.

Radne varijable bile su: vrsta radnog ugovora, pozicija u organizacijskoj hijerarhiji te broj zaposlenih u organizaciji.

REZULTATI

Rezultati će biti prikazani u dva dijela. Prvo ćemo prikazati deskriptivne podatke središnje varijable ovog istraživanja, a zatim rezultate hijerarhijske regresijske analize kojom smo htjeli odgovoriti na problem ovog istraživanja.

Deskriptivna analiza varijable nesigurnosti posla

U tablici 3 navedeni su deskriptivni pokazatelji za svako pojedino pitanje naše skale nesigurnosti posla. Kao što je vidljivo, aritmetičke sredine odgovora na svih pet pitanja su podjednake kao i standardne devijacije.

Tablica 3
Deskriptivni pokazatelji skale nesigurnosti posla

	N	M	SD	Min	Max	z
1. Bojim se da ću dobiti otkaz.	620	2,25	0,857	1	5	5,80**
2. Brinem se hoću li zadržati svoj sadašnji posao.	620	2,46	0,841	1	5	5,70**
3. Stah me da ću izgubiti posao.	620	2,3	0,74	1	5	5,55**
4. Mislim da bih u skorijoj budućnosti mogao/la ostati bez sadašnjeg posla.	620	2,46	0,868	1	5	5,75**
5. Siguran/na sam da mogu zadržati svoj posao.	620	2,4	0,828	1	5	5,60**

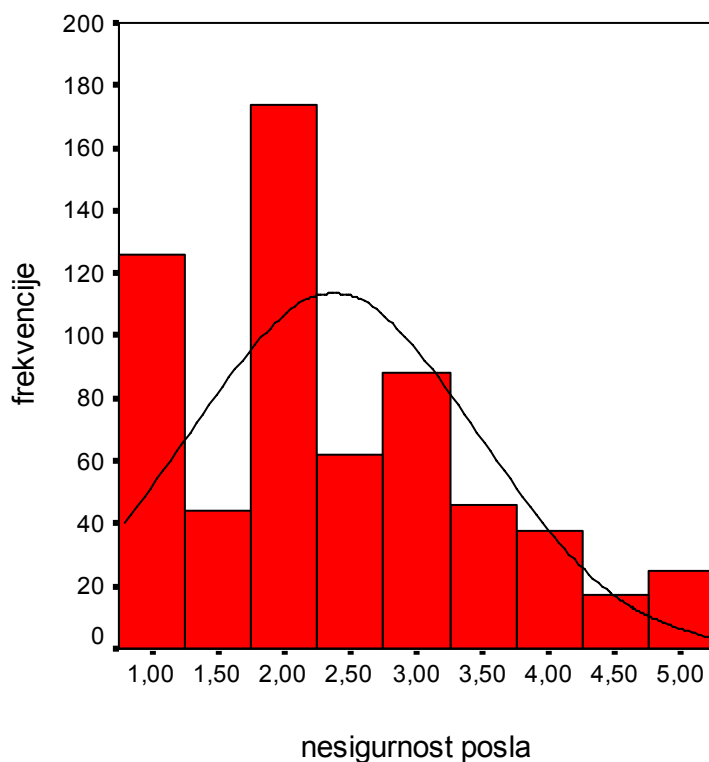
** $p < 0,01$

Legenda: 1-5 - broj pitanja skale nesigurnosti posla, N - broj ispitanika koji je odgovorio na pitanje, M - aritmetička sredina, SD - standardna devijacija, Min - minimalni rezultat, Max - maksimalni rezultat, z - Kolmogorov-Smirnovljeva z vrijednost.

U daljnjim statističkim obradama kao rezultat nesigurnosti posla uzimali smo aritmetičku sredinu odgovora na svih pet pitanja (tablica 4) koja na uzorku od 620 ispitanika iznosi 2,37. Najmanji mogući rezultat je 1, a najveći 5. Distribucija rezultata (slika 1) je pozitivno asimetrična odnosno pomaknuta prema nižim vrijednostima. Distribucija se statistički značajno razlikuje od normalne distribucije. Pretpostavili smo da to odstupanje neće bitno utjecati na rezultate provedenih statističkih postupaka koji zahtijevaju normalitet distribucije zahvaljujući Monte Carlo studijama koje pokazuju da u većini slučajeva koji su testirani, a kod kojih se za distribucije populacija znalo da nisu normalne, ovi postupci i dalje daju prihvatljive rezultate. (Aron i Aron, 1994).

Tablica 4
Deskriptivni pokazatelji središnje varijable nesigurnosti posla

	N	M	SD	Min	Max	z	p
nesigurnost posla	620	2,37	1,086	1	5	3,26	$p < 0,01$



Slika1.

Distribucija rezultata nesigurnosti posla

(os x- ukupan rezultat na skali nesigurnosti posla izražen kao aritmetička sredina odgovora na svih 5 pitanja; os y-broj sudionika s pojedinim rezultatom)

Povezanost između ispitivanih varijabli

Iz tablice 5 vidljivo je da između prediktora i kriterija u našem istraživanju postoje vrlo male, ali značajne korelacije. Nesigurnost posla, naša zavisna varijabla, značajno korelira sa svim varijablama osim sa spolom. Nesigurnost posla negativno je povezana sa razinom obrazovanja, brojem zaposlenih u organizaciji i pozicijom u organizacijskoj hijerarhiji, a pozitivno s dobi, obiteljskom odgovornošću i vrstom radnog ugovora.

Tablica 5
Korelacijska matrica

	Nesigurnost	Dob	Spol	Obrazovanje	Obiteljska odgovornost	Vrsta ugovora	Br. zaposlenih u organizaciji	Pozicija u hijerarhiji
Nesigurnost	1							
Dob	,122**	1						
Spol	,037	,006	1					
Obrazovanje	-,097**	,088**	,034	1				
Obiteljska odgovornost	,069*	,565**	,025	-,055	1			
Vrsta ugovora	,192**	,165**	,031	-,033	-,159**	1		
Broj zaposlenih u organizaciji	-,114**	,112**	-,023	,093**	,013	-,135**	1	
Pozicija u hijerarhiji	-,081*	,101**	-,092**	,086*	,111**	-,041	-,123**	1

** p<0,01, * p<0,05

Legenda:

Dob: izražena u godinama (raspon 19-60 godina)

Spol: 1=muško; 2=žensko

Obrazovanje: 1=osnovna škola; 2=strukovna škola; 3=srednja škola; 4=viša škola; 5=fakultet, akademija; 6=poslijediplomski studij

Obiteljska odgovornost: 1=nema partnera, nema djecu; 2=ima partnera, nema djecu; 3=ima partnera, ima djecu; 4=nema parnera, ima djecu

Vrsta ugovora: 1=ugovor na neoređeno vrijeme; 2=ugovor na određeno vrijeme; 3=honorarni ugovor; 4=ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje; 5=bez ugovora, neprijavljeni rad

Broj zaposlenih u organizaciji: 1=<10; 2=11-50; 3=51-200; 4=201-500; 5=>501

Pozicija u hijerarhiji organizacije: 1=najniža razina; 2=niža rukovodeća; 3=srednja rukovodeća; 4=visoka rukovodeća

U tablici 5 prikazane su i korelacije među prediktorima. Kao što je vidljivo, te korelacije su uglavnom male, ali značajne kao i kod povezanosti sa kriterijskom varijablom.

Regresijskom analizom (tablica 6) smo željeli saznati koje socio-demografske varijable i radne karakteristike te u kojoj mjeri objašnjavaju ukupnu nesigurnost posla. Kriterijska varijabla u provedenoj regresijskoj analizi bila je procjena nesigurnosti posla. Prediktorske varijable uvedene su u dva bloka - prvi su činile socio-demografske varijable (dob, spol, stupanj obrazovanja i obiteljska odgovornost), a u drugom bloku uvedene su radne karakteristike (vrsta ugovora, pozicija u hijerarhiji organizacije i broj zaposlenih u organizaciji).

U prvom koraku koeficijent multiple korelacije iznosi .168 te je objašnjeno 2,2% varijance nesigurnosti posla ($R^2_{\text{corr}}=.022$). Objašnjeni udio varijance statistički je značajan uz rizik pogreške manji od 1%. Varijable dob ($\beta=.141$) i stupanj obrazovanja ($\beta=-.112$) pokazale su se statistički značajnim samostalnim prediktorima u objašnjenju varijance nesigurnosti posla ($p<.01$). Spol i obiteljska odgovornost nisu se pokazali statistički značajnim prediktorima.

U drugom koraku uveden je blok radnih karakteristika. Preostale varijable drugog bloka povećale su udio objašnjene varijance u kriteriju na 8.1% i to povećanje pokazalo se statistički značajnim uz rizik manji od 1%. Multipla korelacija prediktora s kriterijem sada iznosi .302. Uvođenjem drugog bloka varijabli značajnost povezanosti dobi i stupnja obrazovanja nije se promijenila. Svi prediktori drugog bloka su se pokazali značajnima (vrsta radnog ugovora - $\beta=.202$, $p<.01$, pozicija u hijerarhiji organizacije $\beta=-.094$, $p<.05$ i broj zaposlenih u organizaciji - $\beta=-.110$, $p<.01$). Na osnovu korelacija pojedinog prediktora s kriterijem može se zaključiti da je nesigurnost posla više izražena kod starijih, niže obrazovanih ispitanika s nižim položajem u hijerarhiji organizacije, u zaposlenih bez ugovora, honorarno ili preko agencije za privremeno zapošljavanje te onih koji rade u manjim organizacijama.

Tablica 6

Rezultati hijerarhijske regresijske analize (prikaz značajnih prediktora po blokovima)

	1. blok - β	2. blok - β
Dob	,141**	,182**
Spol	,040	,034
Stupanj obrazovanja	-,112**	-,089*
Obiteljska odgovornost	-,018	-,005
Vrsta ugovora		,202**
Pozicija u hijerarhiji organizacije		-,094*
Broj zaposlenih u organizaciji		-,110**
R	,168**	,302**
R^2_{corr}	,022	,081
Promjena R^2	,028**	,063**

* $p < .05$, ** $p < .01$, β – standardizirani regresijski koeficijenti, R – koeficijent multiple korelacije, R^2 – koeficijent multiple determinacije, R^2_{corr} – korigirani koeficijent multiple determinacije

U tablici 7 navedeni su deskriptivni podaci i rezultati jednostavnih analiza varijance te t-testa za prediktore koji su se pokazali značajnima u objašnjavanju doživljaja nesigurnosti posla. Kao što je vidljivo u tablici, ispitanike smo po dobi podijelili u tri kategorije pri čemu se pokazalo da najstarija dobna skupina u prosjeku nesigurnost posla doživljava intenzivnijom u odnosu na druge dvije skupine ($F=11,175$, $p<0,01$). Vezano uz stupanj obrazovanja, analiza varijance ($F=5,922$, $p<0,01$) je pokazala da ispitanici sa visokom stručnom spremom u prosjeku nesigurnost posla percipiraju manje intenzivnom u odnosu na one sa srednjom i višom stručnom spremom. T-testom za nezavisne uzorke smo utvrdili da ispitanici zaposleni na određeno vrijeme, preko agencije za privremeno zapošljavanje, honorarno ili bez ugovora u prosjeku u prosjeku nesigurnost posla doživljavaju intenzivnijom u odnosu na ispitanike zaposlene na neodređeno vrijeme. Što se tiče pozicije u organizacijskoj hijerarhiji, analiza varijance je pokazala da se skupine međusobno razlikuju ($F=3,524$, $p<0,05$) no naknadnim analizama među pojedinim skupinama nije dobivena statistički značajna razlika. Posljednji značajni prediktor za koji smo testirali razlike u prosječnim procjenama među skupinama je broj zaposlenih u organizaciji. Analiza varijance ($F=4,130$, $p<0,01$) je pokazala da ispitanici zaposleni u organizacijama koje imaju do 10

zaposlenika nesigurnost posla percipiraju intenzivnijom u odnosu na one koji rade u organizacijama koje imaju preko 50 zaposlenika.

U tablici 7 također možemo vidjeti da su razlike među pojedinim aritmetičkim sredinama zapravo vrlo male i ne razlikuju se niti za jedan stupanj na našoj skali zbog čega smo vjerojatno dobili i vrlo male korelacije te mali postotak objašnjene varijance kriterijske varijable.

Tablica 7

Deskriptivni podaci značajnih prediktora i rezultati jednostavne analize varijance te t-testa za značajne prediktore i post-hoc analize rezultata

		N	M	SD	F	Post-hoc (Scheffe)
Dob	1. <29 god	274	2,31	1,028	11,175**	1-3*, 2-3*
	2. 30-40 god	252	2,27	1,069		
	3. >41 god	94	2,85	1,180		
Stupanj obrazovanja	1. srednja škola	217	2,48	1,094	5,922**	1-3*, 2-3*
	2. viša škola	101	2,57	1,139		
	3. visoka škola	276	2,21	1,031		
Vrsta ugovora	1. neodređeno	459	2,23	1,049	t-test = 5,737**	
	2. određeno, privr. zapošlj, honorar., bez ugovora	161	2,78	1,090		
Pozicija u organiz. hijerarhiji	1. najniža razina	311	2,48	1,123	3,524*	
	2. niža rukovod	145	2,22	1,002		
	3. srednja ili viša rukovod.	164	2,29	1,070		
Broj zaposlenih	1. <10	132	2,66	1,131	4,130**	1-3*, 1-4*
	2. 11-50	156	2,33	1,089		
	3. 51-200	130	2,26	1,053		
	4. >201	202	2,29	1,050		

* $p < .05$, ** $p < .01$; N – broj sudionika, M – aritmetička sredina, SD – standardna devijacija, F – rezultat analize varijance, p – vjerojatnost slučajnog pojavljivanja, 1-2,... - post-hoc razlike između skupina

RASPRAVA

Tijekom prethodnih nekoliko desetljeća mnoge tvrtke su doživjele određene organizacijske promjene koje su rezultirale otpuštanjem radnika ili njihovom brigom oko budućnosti kompanije. To je stvorilo klimu neizvjesnosti na tržištu rada zbog koje su mnogi zaposlenici počeli doživljavati nesigurnost u vezi svog zaposlenja. Osjećaj nesigurnosti posla se smatra stresorom koji ima značajne posljedice na zdravlje pojedinca, ali i na njegove stavove prema organizaciji te je postala vrlo važan fenomen u radnom okruženju.

Prethodna istraživanja pokazuju da doživljaj nesigurnosti posla varira od studije do studije što nam sugerira da postoje neki okolinski faktori koji čine pojedince manje ili više osjetljivima na doživljaj nesigurnosti posla. Prethodna istraživanja su također pokazala da doživljaj nesigurnosti posla varira i među pojedincima u istoj organizaciji unatoč tome što su izloženi jednakim radnim uvjetima na osnovu čega zaključujemo da postoje i individualni faktori koji utječu na doživljaj nesigurnosti posla. Ova postavka o kombinaciji okolinskih i individualnih karakteristika je centralna u teorijama koje objašnjavaju nesigurnost posla kao stresor koji je utemeljen na subjektivnom iskustvu.

Glavni cilj ovog istraživanja bio je opisati koncept nesigurnosti posla i utvrditi koji prediktori, odnosno koje socio-demografske (individualne) i radne (okolinske) karakteristike pridonose percepciji nesigurnosti posla. Dosadašnja istraživanja su pokazala da neke od tih karakteristika utječu na percepciju nesigurnosti posla no rezultati nisu konzistentni. Istraživanje smo temeljili na istraživanju Sverkea i sur. (2004) koji su slično istraživanje proveli na četiri uzorka u četiri različite zemlje (Belgija, Nizozemska, Švedska i Italija). Prema njima, nesigurnost posla smo definirali kao perceptivni fenomen koji predstavlja subjektivno iskustvo neželjenog događaja. To znači da je iskustvo nesigurnosti posla individualno i neželjeno te se može razlikovati među pojedincima koji su objektivno izloženi istoj okolini. Za mjerenje doživljaja nesigurnosti posla koristili smo skalu razvijenu u istraživanju Sverkea i sur. (2004) koja se temelji na globalnom pristupu. U skladu s postavkama njihovog istraživanja formirali smo i hipoteze za naše istraživanje. Dobiveni rezultati djelomično su potvrdili postavljene hipoteze.

Od socio-demografskih karakteristika značajnim prediktorima su se pokazali dob i stupanj obrazovanja čime smo djelomično potvrdili našu hipotezu. Dakle, kao što

smo i očekivali, stariji ispitanici i oni s nižim stupnjem obrazovanja nesigurnost posla doživljavaju intenzivnijom u odnosu na mlade i na ispitanike s višim stupnjem obrazovanja. Ovi rezultati se najčešće objašnjavaju time da stariji i oni s nižim stupnjem obrazovanja imaju manje izbora na tržištu rada zbog čega se osjećaju nesigurno na trenutnom radnom mjestu. No ove rezultate možemo i drugačije objasniti. Naime, današnji poslovi zahtijevaju konstantno učenje, pohađanje različitih seminara i edukacija, brzo prilagođavanje novim tehnologijama i veliku fleksibilnost što je puno lakše za mlade ljude nego za starije. Takva situacija doprinosi tome da stariji gubitak posla percipiraju rizičnijim i osjećaju se nesigurnije. Također, promjene u gospodarstvu i načinu poslovanja u Hrvatskoj, dolazak stranih tvrtki i njihovo preuzimanje domaćih tvrtki rezultirali su restrukturiranjem organizacija i otpuštanjem velikog broja radnika. Stariji zaposlenici i oni s nižim stupnjem obrazovanja su ti koji najčešće budu otpušteni zbog čega svoj posao doživljavaju nesigurnijim u odnosu na one koji imaju viši stupanj obrazovanja ili su mlađi. Spol i obiteljska odgovornost se nisu pokazali značajnim prediktorima. Ovaj rezultat nije u skladu s očekivanjem, ali ga možemo objasniti time da je u našem društvu uobičajeno da rade i muškarci i žene te da ravnopravno privređuju u obitelji. Među njima postoji podjednako vrednovanje rada te se muškarcima više ne pripisuje njihova tradicionalna uloga.

Ispitane radne karakteristike su se sve pokazale značajnim prediktorima u percepciji nesigurnosti posla čime smo u potpunosti potvrdili našu hipotezu. Kao što smo i očekivali, sudionici istraživanja koji su zaposleni na neodređeno vrijeme posao percipiraju manje nesigurnim u odnosu na ostale skupine. To možemo objasniti time da kod njih ne postoji konačni rok do kojeg vrijedi njihov ugovor zbog čega vjerojatno ne razmišljaju o budućnosti svog zaposlenja. U najlošijoj situaciji nalaze se oni koji rade neprijavljeno, honorano ili preko agencije za privremeno zapošljavanje jer njihov rad u svakom trenu može završiti, a da oni to ne mogu predvidjeti. Oni se stalno nalaze u neizvjesnoj situaciji koja dovodi do osjećaja nesigurnosti. Povezanost pozicije u organizacijskoj hijerarhiji s doživljajem nesigurnosti posla može se objasniti već navedenim gospodarskim i organizacijskim promjenama. Naime, najčešće se prvo otpuštaju oni koji su na najnižem položaju u organizaciji. Također, oni na nižem položaju su često manje zaštićeni od onih na višim položajima. Što se tiče povezanosti broja zaposlenih i percepcije nesigurnosti posla pretpostavili smo da će oni koji rade u

manjim organizacijama nesigurnost posla doživljavati intenzivnijom što je i potvrđeno. U velikim organizacijama radnici su često zaštićeni kolektivnim ugovorima i različitim pravilnicima te imaju sindikalna udruženja koja im pružaju osjećaj sigurnosti dok je to puno rjeđe u manjim organizacijama. Isto tako za pretpostaviti je da manje organizacije puno više ovise o promjenama na tržištu.

Sveukupno gledajući, rezultati našeg istraživanja ukazuju na to da postoji utjecaj nekih socio-demografskih i radnih karakteristika na percepciju nesigurnosti posla, ali nisu za sve karakteristike dobiveni isti rezultati kao u prethodnim istraživanjima. Isto tako moramo primjetiti je da je u našem istraživanju objašnjen vrlo mali postotak varijance kriterijske varijable. Razloge za to možemo potražiti u strukturi našeg uzorka koji je bio prigodan. Također je moguće da su drugi prediktori (npr. osobine ličnosti, radni staž, pripadnost sindikalnim udruženjima i sl.), koje nismo uključili u istraživanje, važniji u objašnjavanju doživljaja nesigurnosti posla. No kao što je napomenuto i ranije, istraživanja drugih autora također nisu u potpunosti konzistentna u svojim nalazima. Tako su u istraživanju Sverkea i sur. (2004) u četiri europske zemlje dobiveni različiti rezultati za svaku zemlju. Oni također zaključuju da postoji određeni utjecaj individualnih i okolinskih faktora na percepciju nesigurnosti posla, ali su potrebna dodatna istraživanja kako bi se bolje razumjelo što to pomaže u nastanku doživljaja nesigurnosti posla i što čini pojedinca manje ili više osjetljivim. Različiti rezultati dobiveni u različitim zemljama također ukazuju na to da svaka zemlja ima specifično tržište rada i da ono što vrijedi u jednoj zemlji možda neće biti primjenjivo u drugoj.

Naše rezultate možemo uklopiti u teoretski model Katza i Kahna (1978, prema Sverke i sur, 2004) koji je detaljnije opisan u uvodu. Prema njima stres je proces koji nastaje interakcijom individualnih i okolinskih faktora. Doživljaj nesigurnosti posla možemo opisati kao stresor koji nastaje kada pojedinac svoju trenutnu situaciju na poslu procjenjuje kao prijeteću, a na procjenu te situacije utječu individualni i okolinski faktori. Zbog utjecaja individualnih i okolinskih faktora pojedinci se međusobno razlikuju u evaluaciji situacije i reakcijama na tu situaciju. Iako iz naših podataka ne možemo izvući generalne zaključke, ipak smo pokazali da su neke individualne (dob, stupanj obrazovanja) i okolinske (vrsta radnog ugovora, pozicija u organizacijskoj hijerarhiji i broj zaposlenih u organizaciji) karakteristike značajni prediktori koji pomažu u objašnjavanju doživljaja nesigurnosti posla.

Metodološki nedostatci i prijedlozi za buduća istraživanja

Provedeno istraživanje sadrži određene metodološke nedostatke. Oni se prvenstveno nalaze u prigodnom uzorku. Zbog toga se rezultati trebaju promatrati s oprezom i njihova interpretacija je vrlo ograničena. Sudionici našeg istraživanja razlikovali su se već na samom početku od populacije zaposlenih u Hrvatskoj po relevantnim socio-demografskim i radnim karakteristikama što je svakako moglo utjecati na smjer dobivenih rezultata. Naš uzorak odgovarao je strukturi posjetitelja na web portalu MojPosao (www.moj-posao.net) koju ćemo ovdje ukratko iznijeti: 54,4% posjetitelja ima između 25 i 34 godine, MojPosao češće posjećuju žene (66,7%) nego muškarci (33,3%), gotovo polovica posjetitelja (46,2%) visoko je obrazovana, slijede posjetitelji sa srednjom školom (31,4%) i višom školom (26,6%), najveći postotak posjetitelja MojPosao čine osobe koje su zaposlene na neodređeno (56,3), a nezaposlenih je svega 14%.

Isto tako, samo korištenje Interneta kao medija za prikupljanje podataka povlači sa sobom određena ograničenja na koja je potrebno pripaziti prilikom interpretacije podataka. Kada se upitnik primjenjuje putem Interneta nemoguće je kontrolirati uvjete u kojima sudionici popunjavaju taj upitnik. Također, moguće je da sudionici ne shvate upitnik ozbiljno te da površno odgovaraju. Važan čimbenik u istraživanjima je osobno davanje upute čime možemo bolje motivirati ispitanike i dodatno im pojasniti nešto ukoliko im nije jasno. O ovim faktorima bi trebalo voditi računa pri planiranju budućih istraživanja.

Tih problema i metodoloških nedostataka bili smo svjesni već prilikom planiranja istraživanja, ali ipak provedeno istraživanje o percepciji nesigurnosti posla od određenog je značaja, pogotovo jer takvih istraživanja još uvijek nema u Hrvatskoj. Skala koju smo upotrijebili u našem istraživanju je prvi put primjenjena u Hrvatskoj i dobivene su zadovoljavajuće metrijske karakteristike no da bi se one stvarno utvrdile i da bi se skala validirala potrebno je provesti istraživanje na reprezentativnom uzorku zaposlenih.

Nezaposlenost i briga oko budućnosti zaposlenja postale su jedna su od najvećih kolektivnih frustracija u Hrvatskoj. To pokazuju velika stopa nezaposlenosti kao i istraživanja o radnoj motivaciji prema kojima je motiv sigurnosti zaposlenja postao među najvažnijima u hijerarhiji radnih motiva (Topolčić, 1998, prema Peračković,

2002). S druge strane, rezultati istraživanja javnog mnijenja pokazala su da građani smatraju da bi najvažniji cilj privatizacije trebala biti sigurnost zaposlenja, ali prema njihovim procjenama to uopće nije ispunjeno (Čengić i Rogić, 2000; prema Peračković, 2002). Iako se istraživači u našoj zemlji puno više bave problemom nezaposlenosti, smatramo da je važno ukazati na fenomen nesigurnosti posla i njegove posljedice. U budućim istraživanjima bilo bi korisno uključiti i druge prediktore koje mi nismo ispitivali, poput osobina ličnosti, pripadnosti sindikalnim udruženjima i sl. te ispitati kakve posljedice doživljaj nesigurnosti posla ostavlja na psihičko i fizičko zdravlje pojedinca, ali i na organizaciju, npr. na zadovoljstvo poslom i odanost organizaciji.

ZAKLJUČAK

U ovom istraživanju opisali smo koncept nesigurnosti posla te smo na prigodnom uzorku provjerili doprinos nekih socio-demografskih i radnih karakteristika doživljaju nesigurnosti posla. Dobiveni rezultati pokazuju da su dob i stupanj obrazovanja relevantne socio-demografske varijable koje objašnjavaju 2.2% varijance nesigurnosti posla. Stariji ispitanici i ispitanici nižeg stupnja obrazovanja intenzivnije doživljavaju nesigurnost posla. Spol i obiteljska odgovornost se nisu pokazali kao značajni prediktori. Ispitane radne karakteristike su se sve pokazale značajnim prediktorima i zajedno sa socio-demografskim varijablama objašnjavaju 8.1% varijance nesigurnosti posla. Ispitanici koji su zaposleni bez ugovora, honorano ili preko agencije za privremeno zapošljavanje, na nižem su položaju u organizacijskoj hijerarhiji i rade u manjim organizacijama intenzivnije percipiraju nesigurnost posla.

LITERATURA

- Aron, A. & Aron, E. N. (1994). Statistics for psychology. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unsolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177
- Greenhalgh, L. & Rossenblat, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). Job Insecurity: Coping with Job at Risk. London: Sage Publications
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 8, 179-195
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. (2000). Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: a Longitudinal Study in Three Organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-260
- Klein Hesselink, D. & Van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 273-293
- Lastrić, D. (2002). Nesigurnost posla i povezanost s nekim stavovima prema radu. Zagreb, Diplomski rad, Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (2004). Stres, procjena i suočavanje. Jastrebarsko: Naklada Slap
- Marušić, S. (2001). Upravljanje ljudskim potencijalima. Zagreb: Adeco/Ekonomski institut

- MojPosao (2006): Struktura posjetitelja na MojPosao (www.moj-posao.net)
- Näswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2005). The Moderating Role of Personality Characteristics on the Relationship Between Job Insecurity and Strain. *Work & Stress*, 19(1), 37-49
- Peračković, K. (2002). Čimbenici nesigurnosti zaposlenja u Hrvatskoj, Zagreb, Institut društvenih znanosti „Ivo Pilar“
- Petz, B. (1987). Psihologija rada. Zagreb: Školska knjiga
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. & Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-218
- Statistički ljetopis (2005). Državni zavod za statistiku (www.dzs.hr)
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264
- Sverke, M, Hellgren, J, Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H & Goslinga, S. (2004). Job Insecurity and Union Membership: European Unions in the Wake of Flexible Production. *Work & Society*
- Šverko, B. (1991). Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija. *Uvod u psihologiju* (15-56). Zagreb: Prosvjeta.